

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Comment calculer l'ancienneté pécuniaire du travailleur à temps partiel

Flohimont, Valérie

Published in:
RH Tribune

Publication date:
2008

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Flohimont, V 2008, 'Comment calculer l'ancienneté pécuniaire du travailleur à temps partiel', *RH Tribune*, VOL. 125, p. 60-61.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Comment calculer l'ancienneté pécuniaire du travailleur à temps partiel

Contrairement à ce que beaucoup d'entreprises pratiquent encore aujourd'hui, une année de travail d'un travailleur à mi-temps n'est pas égale à une demi-année de travail d'un travailleur à temps plein. Voici comment calculer l'ancienneté pécuniaire d'un travailleur à temps partiel.

TEXTE: VALÉRIE FLOHIMONT

Toutes les entreprises comptent parmi leur personnel des travailleurs à temps partiel. Ce type de contrat est un contrat de travail courant, qui va probablement encore se multiplier au fil du temps. L'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail stipule les conditions de forme à respecter à la conclusion d'un tel contrat. Le contrat doit notamment être constaté par écrit pour chaque travailleur au plus tard au moment de l'entrée en service et l'horaire ainsi que le régime de travail doivent être mentionnés explicitement dans le contrat.

PAS DE DISCRIMINATION!

Sauf exceptions¹, la durée de travail hebdomadaire du travailleur à temps partiel doit être d'au moins un tiers de la durée hebdomadaire de travail d'un travailleur à temps plein de la même catégorie au sein de l'entreprise concernée ou, à défaut, dans le même secteur d'activités. Le respect de ces dispositions ne pose généralement pas trop de problèmes aux employeurs attentifs et soucieux du respect de la législation.

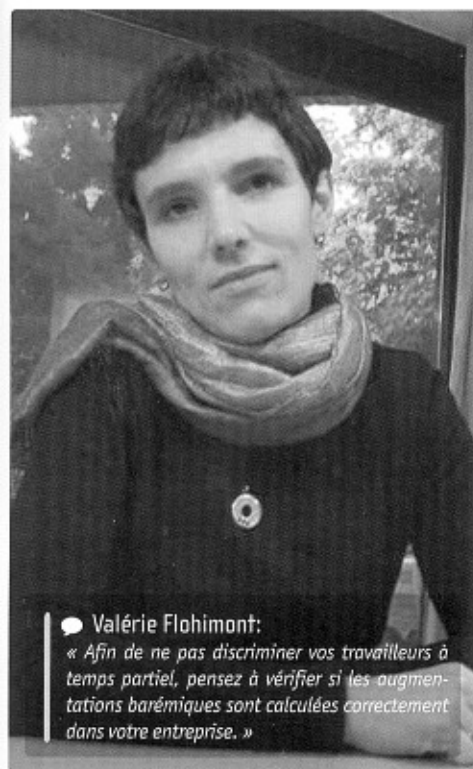
Là où le bât blesse, c'est lorsqu'il s'agit de calculer l'ancienneté desdits travailleurs. Comme chacun le sait, notre Constitution prévoit en ses articles 10 et 11 le respect des principes d'égalité et de non-discrimination. En ce qui concerne les temps partiels, ces principes ont été définis de manière plus précise dans la Convention collective de travail n° 35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions de droit du travail en matière de temps partiel² et dans la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel³. Cette dernière transpose en droit belge une directive européenne⁴.

L'article 4 de la loi du 5 mars 2002, tout comme la C.C.T. n° 35, stipule clairement que «le travailleur à temps partiel ne peut pas être traité de manière moins favorable que le travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable au seul motif qu'il travaille à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives». La C.C.T. précise en outre en son article 1er, b que «lorsque c'est approprié, le principe du *pro rata temporis* s'applique».

Une des questions qui revient souvent et que beaucoup d'entreprises semblent ignorer ou méconnaître est la question du calcul de l'ancienneté pécuniaire. Comment faut-il calculer l'ancienneté pécuniaire d'un travailleur à temps partiel? L'année prestée par un travailleur à temps partiel est-elle la même que celle prestée par un travailleur à temps plein ou est-elle à réduire au *pro rata* de la durée hebdomadaire de travail du travailleur à temps partiel? L'augmentation barémique à payer une fois acquise l'ancienneté requise est-elle identique pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel?

EN PROPORTION

Afin de répondre à ces questions de manière claire, prenons le cas d'un travailleur à temps plein et d'un travailleur à mi-temps. Adaptée à cet exemple, notre question serait: faut-il au travailleur à mi-temps deux années de travail pour acquérir la même ancienneté qu'un travailleur à temps plein ayant presté un an? Autrement dit, l'ancienneté d'une année de travail à mi-temps est-elle égale à l'ancienneté d'une année de travail à temps plein?



Valérie Flohimont:

« Afin de ne pas discriminer vos travailleurs à temps partiel, pensez à vérifier si les augmentations barémiques sont calculées correctement dans votre entreprise. »

La réponse est évidente: une année de travail dans un régime est égale à une année de travail dans l'autre régime. Le temps s'écoule en effet à la même vitesse pour tous.

La question suivante est dès lors de savoir si travailleur à temps plein et travailleur à temps partiel ont droit à une augmentation barémique identique lorsque ce type d'augmentation est lié à l'ancienneté. La réponse est également positive. Oui, quel que soit le régime hebdomadaire de travail, à ancienneté identique, les salariés de l'entreprise ont droit à la même augmentation barémique. Toutefois, celle-ci sera appliquée en proportion du

régime hebdomadaire de travail. En d'autres termes, le travailleur à mi-temps aura droit à 50% de l'augmentation barémique à laquelle il aurait eu droit s'il avait été à temps plein.

C'est d'ailleurs en ce sens qu'a statué la Cour du travail de Liège⁵ le 18 décembre 2006. Dans son arrêt, la Cour du travail estime que « compte tenu de ces dispositions [article 1er de la C.C.T. n° 35 du 27 février 1981 telle que modifiée par la C.C.T. n° 35bis du 9 février 2000 et article 4 de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination des travailleurs à temps partiel], il se justifie que la rémunération du travailleur à temps partiel soit déterminée en proportion de sa durée de travail par rapport à la rémunération d'un travailleur à temps plein se trouvant dans des fonctions identiques mais non pas que la fréquence des augmentations barémiques qui sont octroyées au travailleur à temps partiel soit différente de celle desdites augmentations qui sont octroyées au travailleur à temps plein ».

EFFET BOULE DE NEIGE

En d'autres termes, contrairement à ce que beaucoup d'entreprises pratiquent encore aujourd'hui, une année de travail d'un travailleur à mi-temps n'est pas égale à une demi-année de travail d'un travailleur à temps plein. Le travailleur à mi-temps ne doit pas attendre deux fois plus longtemps que le travailleur à temps plein pour avoir droit à l'augmentation barémique prévue. Si tel était le cas, le travailleur à temps partiel serait de plus en plus discriminé au fur et à mesure que le temps passe car il serait traité de manière (de moins en) moins favorable qu'un travailleur à temps plein appartenant à la même

catégorie de travailleurs, dans la même entreprise ou à défaut, dans le même secteur d'activité puisqu'il ne bénéficierait pas des augmentations barémiques à la même vitesse qu'un travailleur à temps plein.

En outre, le retard d'augmentations s'accumulerait et engendrerait un effet « boule de neige ». In fine, les dispositions de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination du travailleur à temps partiel seraient violées étant donné que ce dernier serait traité de manière moins favorable que ses collègues travaillant à temps plein et ce, sans raison objective. Par conséquent, afin de ne pas discriminer vos travailleurs à temps partiel, pensez à vérifier si les augmentations barémiques sont calculées correctement dans votre entreprise. En la matière, mieux vaut prévenir que guérir!

¹ Les règles à respecter en matière de régime dérogatoire au minimum du tiers temps sont également stipulées à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

² Ratifiée par l'A.R. du 21 septembre 1981, Moniteur belge du 6 octobre 1981 et modifiée par la C.C.T. n° 35 bis du 9 février 2000. Pour le texte complet voyez www.cnt-nar.be (rubrique C.C.T.).

³ Publiée au Moniteur belge le 13 mars 2002, p. 10 641 et modifiée par la loi anti-discrimination du 10 mai 2007.

⁴ Directive 97/81/EG du Conseil de l'Union européenne du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

⁵ C. trav. Liège, 18 décembre 2006, R.G. 33896-09, www.juridat.be.